

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENGUKURAN KINERJA

SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE HUMAN

RESOURCES SCORECARD

(Studi Kasus PT. JASA MARGA (PERSERO), Tbk CABANG

SURABAYA GEMPOL)

TUGAS AKHIR

Diajukan Oleh :

GUSTI YUDHA NEGARAWAN. L
NPM. 0534010056

**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI - FTI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

ABSTRAK

PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya – Gempol merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan jalan bebas hambatan. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya – Gempol (JM Surgem) merupakan salah satu dari 9 cabang yang mulai dioperasikan tahun 1986 melalui Keputusan Presiden No. 38 Tahun 1986 dan Keputusan Direksi PT Jasa Marga (Persero) No. 056/KPTS/JM/VI/86 tanggal 26 Juni 1986. Selanjutnya pada tanggal 26 Juli 1986 jalan tol ruas Dupak-Gempol sepanjang 39 kilometer mulai dioperasikan, dan selanjutnya pada tanggal 4 April 1987 tahap ke 2 ruas Perak-Dupak sepanjang 4 kilometer dioperasikan termasuk Jembatan Boezem.

Pengukuran kinerja sumber daya manusia dapat digunakan sebagai tolak ukur kontribusi pencapaian kinerja SDM pada strategi perusahaan dan hasil pengukuran yang sudah terkuantifikasi memudahkan pihak manajemen melakukan perencanaan dan pengendalian. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya – Gempol, dilakukan penelitian dengan menggunakan SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE *HUMAN RESOURCE SCORECARD* dan perhitungan *Analityc Hierarchy Process* (AHP) untuk mendapatkan nilai bobot dan nilai kinerja.

Perancangan sistem pendukung keputusan pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan metode *Human Resource Scorecard* menghasilkan 22 *Key Performance Indicators* (KPI) yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan PT. Jasa Marga, dengan rincian 8 KPI untuk *HR Competency*, 7 KPI untuk *High Performance Work System*, 1 KPI untuk *HR System Alignment*, 3 KPI untuk *HR Eficiency*, dan 3 KPI untuk *HR Deliverable*.

Kata Kunci: Sistem pendukung keputusan, *Human Resource Scorecard*, AHP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kegiatan bisnis dewasa ini berkembang sangat pesat dan kompleks, sehingga memaksa organisasi usaha untuk mengadakan perubahan pada lingkup organisasinya agar dapat terus memiliki daya saing. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dominan, karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu perusahaan, sehingga perhatian serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak diperlukan. Oleh karena itu suatu perusahaan memerlukan suatu penilaian kinerja untuk mengevaluasi sumber daya manusia tersebut.

Demi berkembangnya suatu perusahaan, maka pihak perusahaan perlu mempunyai kinerja yang baik sesuai yaitu memiliki prosedur yang terstruktur dan jelas yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Untuk mengetahui kinerja suatu perusahaan maka perlu dilakukan perancangan sistem pengukuran kinerja yang baik dan sesuai untuk menilai kinerja suatu perusahaan. Pengukuran kinerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena pengukuran kinerja tersebut dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan yang sudah dicapai oleh suatu organisasi dan hasilnya dapat dijadikan landasan bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan organisasinya di masa datang.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka berbagai jenis peralatan kerja pun mengalami banyak perkembangan. Sistem berbasis komputer memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai bentuk pekerjaan dengan baik. Salah satu bentuk pekerjaan yang dapat memanfaatkan sistem berbasis komputer adalah pekerjaan untuk mengambil keputusan. Sistem ini dirancang untuk membantu seorang pembuat keputusan (*decision maker*) untuk mengambil keputusan secara tepat, efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sebuah sistem pendukung keputusan (SPK) yang membantu memberikan alternatif solusi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, yang nanti hasil akhirnya tetap diputuskan oleh pihak perusahaan itu sendiri.

PT. Jasa Marga (Persero), Tbk merupakan perusahaan yang sedang berkembang. Demi menunjang perkembangan tersebut PT. Jasa Marga (Persero), Tbk memerlukan sistem pengukuran kinerja yang dapat dijadikan sarana untuk menerjemahkan dan melaksanakan strategi perusahaan serta memperbaiki kinerja perusahaan secara terus menerus. Untuk mengetahui pencapaian strategi yang dicanangkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan suatu alat ukur untuk mengetahui kinerja perusahaan tersebut. Dalam hal ini metode yang akan digunakan dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia yaitu metode *Human Resources Scorecard (HR.Scorecard)*. Dengan *HR.Scorecard* menunjukkan bahwa pengukuran kinerja diukur secara berimbang dari dua aspek yaitu aspek keuangan dan non keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, intern dan ekstern. Pada perhitungannya untuk menghasilkan suatu nilai bobot tiap-tiap tolak ukurnya dan nilai kinerja karyawan menggunakan perhitungan *Analytic Hierarchy*

Process (AHP). Karena perhitungan *AHP* merupakan salah satu model untuk pengambil keputusan yang dapat membantu kerangka berfikir manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di ambil perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana menentukan tolok ukur masing-masing perspektif dalam pengukuran kinerja PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya-Gempol dengan menggunakan metode *HR.Scorecard*.
2. Bagaimana membuat aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia dengan metode *HR.Scorecard* Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya-Gempol berbasis desktop.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Aplikasi yang dibangun adalah Sistem Pendukung Keputusan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia dengan metode *HR.Scorecard* studi kasus pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Surabaya-Gempol.
2. Data pengukuran dianggap sudah ada.
3. Aplikasi yang dibuat berbasis *desktop* menggunakan bahasa pemrograman Visual

Basic .Net 2005.

4. Aplikasi sistem menggunakan Database My SQL untuk menampung data-data.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membuat/merancang bangun sistem pendukung keputusan pengukuran kinerja untuk pihak perusahaan dengan metode *HR. Scorecard*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan manfaat sebagai berikut:

1. Merancang suatu sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia terhadap strategi perusahaan yang mengacu pada konsep *HR.Scorecard* pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk.
2. Memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia PT. Jasa Marga (Persero), Tbk, sehingga dapat diketahui *Key Performance Indikator* yang tidak memenuhi target yang diharapkan, dan memerlukan perhatian pihak manajemen untuk ditingkatkan.

1.6 Metodologi Penelitian

Metodologi pengembangan sistem dalam penelitian ini dengan tahapan sebagai berikut :

a. Studi literature dan pemahaman sistem

Mencari dan mempelajari berbagai macam literatur yang berkaitan dengan rumusan masalah, teori-teori yang berhubungan dengan sistem yang dibangun, desain sistem, bahasa pemrograman dan database yang akan digunakan.

b. Pengumpulan data

Mengumpulkan dan mengorganisir data-data yang diperlukan dalam mengimplementasikan *HR.Scorecard*.

c. Perancangan perangkat lunak

Meliputi penentuan struktur data yang akan digunakan, proses-proses yang akan dilaksanakan dan penentuan interface berdasarkan studi pustaka.

d. Pembuatan perangkat lunak

Pembuatan/implementasi perangkat lunak sistem pendukung keputusan pengukuran kinerja berdasarkan *HR.Scorecard* dengan menggunakan VB.Net 2005 dan My SQL.

e. Uji coba dan analisa

Melakukan uji coba terhadap perangkat lunak untuk memastikan keberhasilan

implementasi sistem.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan tugas akhir ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang penjelasan teori yang terdiri dari profil perusahaan, dasar-dasar teori tentang sistem pendukung keputusan, *Data Flow Diagram* (*DFD*), *Entity Relationship Diagram* (*ERD*), *HR.Scorecard*, *Analytic Hierarchy Process* (*AHP*), kinerja, Visual Basic .Net 2005, dan My SQL.

BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN

Pada bab ini diuraikan tentang analisis dan perancangan sistem dari sistem

yang akan dibuat. Terdiri dari deskripsi masalah, spesifikasi sistem, rancangan proses berupa DFD, rancangan ERD, rancangan data, rancangan model penelitian serta rancangan antar muka pengguna yang ditampilkan dalam bentuk form-form rancangan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang implementasi sistem serta analisis hasil dalam program menggunakan Visual Basic .Net 2005.

BAB V UJI COBA DAN EVALUASI PROGRAM

Bab ini berisi pengujian program Tugas Akhir

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir sebagai bab penutup dari seluruh penelitian yang telah disajikan. Bagian ini terdiri dari kesimpulan dan saran atas permasalahan yang diteliti.